



EUROPÄISCHES PARLAMENT

2009 - 2014

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

2009/0099(COD)

19.3.2010

STELLUNGNAHME

des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

für den Ausschuss für Wirtschaft und Währung

zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinien 2006/48/EG und 2006/49/EG im Hinblick auf die Eigenkapitalanforderungen für Handelsbuch und Weiterverbriefungen und im Hinblick auf die aufsichtliche Überprüfung der Vergütungspolitik (KOM(2009)0362 – C7-0096/2009 – 2009/0099(COD))

Verfasser der Stellungnahme: Ole Christensen

PA_Legam

KURZE BEGRÜNDUNG

Als Follow-up zu dem im Frühjahr 2009 unterbreiteten Larosière-Bericht werden in der Empfehlung der Kommission vom 30. April 2009 zur Vergütungspolitik im Finanzdienstleistungssektor die Grundsätze für die Vergütungsstruktur, das Verfahren der Konzipierung und Umsetzung einer soliden Vergütungspolitik (Governance), die Offenlegung der Vergütungspolitik gegenüber den beteiligten Kreisen und die Beaufsichtigung im Finanzsektor festgelegt.

Die Kommission beabsichtigt, diesen Grundsätzen durch eine Änderung der Eigenkapitalrichtlinien, bei der die Vergütungspolitik der Banken und Wertpapierfirmen der aufsichtlichen Überprüfung unterworfen würde, einen verbindlichen Charakter zu verleihen¹. Dies kann in Form der Auferlegung qualitativer Maßnahmen (Verringerung der mit der Struktur der Vergütungspolitik verbundenen Risiken) oder quantitativer Maßnahmen (Haltung zusätzlichen Eigenkapitals) oder auch der Verhängung finanzieller Sanktionen bei einem Verstoß gegen die in der Richtlinie verankerten Grundsätze geschehen.

Der Verfasser der Stellungnahme begrüßt es, dass die Eigenkapitalrichtlinien 2006/48/EG und 2006/49/EG geändert werden, ist aber der Ansicht, dass mit diesen Arbeiten zu spät begonnen wurde. Viele Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise hätten bei einem stärkeren Maß an Kontrolle und Regulierung vermieden werden können. Die Änderung der Richtlinien sollte daher dazu genutzt werden sicherzustellen, dass wir nie wieder in eine ähnliche finanzielle und wirtschaftliche Situation geraten. Der Verfasser der Stellung fordert vergleichbare Vorschriften und Aufsichtsmechanismen für die Vergütungspolitik in den Bereichen des Finanzsektors, die nicht unter diese Richtlinien fallen (Versicherungen, alternative Investmentfonds usw.).

Die vom Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten vorgeschlagenen Abänderungen zielen darauf ab,

- den Anwendungsbereich der Richtlinie zu präzisieren, d.h. die Kategorien von Mitarbeitern zu benennen, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Kreditinstitute und Wertpapierfirmen auswirkt;
- sicherzustellen, dass im Falle einer Regulierung der Vergütungsstruktur im Finanzsektor das Recht der Sozialpartner auf Kollektivverhandlungen nicht beeinträchtigt wird. Dies sollte im verfügbaren Teil der Eigenkapitalrichtlinie und nicht nur in der Präambel festgeschrieben werden;
- die Bestimmungen über die Vergütungsstruktur und die Ausrichtung am Risikoverhalten – feste oder variable Vergütung, Vergütung in bar oder in Anteilen oder anteilsähnlichen Instrumenten, zurückgestellte Vergütung, Erdienen von Rechten, Rückforderung –, wie es die vom Rat für Finanzstabilität aufgestellten und auf internationaler Ebene von der G20 auf dem Gipfeltreffen vom 24./25. September 2009

¹ Der Vorschlag der Kommission befasst sich auch mit den Eigenkapitalanforderungen für Handelsbuch und Weiterverbriefungen, die jedoch nicht in den Zuständigkeitsbereich des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten fallen und daher in dieser Stellungnahme nicht behandelt werden.

in Pittsburg gebilligten Grundsätze vorschreiben und es der Ratvorsitz vorgeschlagen hat, zu verschärfen;

- ein radikaleres Transparenzgebot für die Offenlegung der Vergütungspolitik gegenüber allen beteiligten Kreisen (Anteilseignern, Mitarbeitern, Öffentlichkeit und Staat) zu erlassen und ein Recht auf Information und Anhörung der Mitarbeiter über die Betriebsräte einzuführen;
- die soziale Verantwortung der Unternehmen betreffende Ziele in die langfristigen Kriterien für die Begründung der Zahlung zurückgestellter variabler Vergütungen aufzunehmen;
- die Einrichtung eines unabhängigen Vergütungsausschusses in Banken und Wertpapierfirmen einer bestimmten Größe vorzuschreiben, der mit der Risiko- und Compliance-Funktion zusammenarbeiten muss, um über die Anreize für das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement zu wachen.

ÄNDERUNGSANTRÄGE

Der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten ersucht den federführenden Ausschuss für Wirtschaft und Währung, folgende Änderungsanträge in seinen Bericht zu übernehmen:

Änderungsantrag 1

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt Erwägung 1

Vorschlag der Kommission

(1) Die übermäßige und unvorsichtige Übernahme von Risiken im Bankensektor hat auf mitgliedstaatlicher und globaler Ebene zum Ausfall einzelner Finanzinstitute und zu Systemproblemen geführt. Wenngleich die Ursachen einer solchen Risikoübernahme vielfältig und komplex sind, herrscht unter Aufsichtsbehörden und Regulierungsinstanzen, einschließlich der G20 und des Ausschusses der Europäischen Bankaufsichtsbehörden, doch Einigkeit darüber, dass die unangemessenen Vergütungsstrukturen einiger Finanzinstitute hierzu beigetragen haben. Eine Vergütungspolitik, die Anreize zur Übernahme von Risiken gibt, die über

Geänderter Text

(1) Die übermäßige und unvorsichtige Übernahme von Risiken im Bankensektor hat auf mitgliedstaatlicher und globaler Ebene zum Ausfall einzelner Finanzinstitute und zu Systemproblemen geführt. Wenngleich die Ursachen einer solchen Risikoübernahme vielfältig und komplex sind, herrscht unter Aufsichtsbehörden und Regulierungsinstanzen, einschließlich der G20 und des Ausschusses der Europäischen Bankaufsichtsbehörden, doch Einigkeit darüber, dass die unangemessenen Vergütungsstrukturen einiger Finanzinstitute hierzu beigetragen haben. Eine Vergütungspolitik, die Anreize zur Übernahme von Risiken gibt, die über

das allgemein von dem Institut tolerierte Maß hinausgehen, kann ein solides und wirksames Risikomanagement untergraben und ein überzogenes Risikoverhalten noch verstärken.

das allgemein von dem Institut tolerierte Maß hinausgehen, kann ein solides und wirksames Risikomanagement untergraben und ein überzogenes Risikoverhalten noch verstärken. ***In diesem Zusammenhang sind die vom Rat für Finanzstabilität (FSB) aufgestellten und auf internationaler Ebene vereinbarten und gebilligten Grundsätze von besonderer Bedeutung.***

Änderungsantrag 2

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt Erwägung 3

Vorschlag der Kommission

(3) Um den potenziell schädlichen Auswirkungen schlecht gestalteter Vergütungsstrukturen auf ein solides Risikomanagement und auf die Kontrolle des Risikoverhaltens von Einzelpersonen entgegenzuwirken, sollten die Anforderungen der Richtlinie 2006/48/EG ergänzt und Kreditinstitute und Wertpapierfirmen ausdrücklich dazu verpflichtet werden, für all die Kategorien von Mitarbeitern, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf ihr Risikoprofil auswirkt, Vergütungsgrundsätze und –praktiken festzulegen und anzuwenden, die mit einem wirksamen Risikomanagement in Einklang stehen.

Geänderter Text

(3) Um den potenziell schädlichen Auswirkungen schlecht gestalteter Vergütungsstrukturen auf ein solides Risikomanagement und auf die Kontrolle des Risikoverhaltens von Einzelpersonen entgegenzuwirken, sollten die Anforderungen der Richtlinie 2006/48/EG ergänzt und Kreditinstitute und Wertpapierfirmen ausdrücklich dazu verpflichtet werden, für all die Kategorien von Mitarbeitern, deren berufliche Tätigkeit sich ***eindeutig*** wesentlich auf ihr Risikoprofil auswirkt, Vergütungsgrundsätze und –praktiken festzulegen und anzuwenden, die mit einem wirksamen Risikomanagement in Einklang stehen. ***Zu diesen Kategorien von Mitarbeitern sollten zumindest die Geschäftsleitung, die Risikokäufer und die Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen gehören.***

Änderungsantrag 3

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt Erwägung 4

Vorschlag der Kommission

(4) Da die übermäßige, unvorsichtige Übernahme von Risiken die finanzielle Solidität von Finanzinstituten untergraben und das Bankensystem destabilisieren kann, ist es wichtig, dass die neuen Vorschriften für Vergütungspolitik und -praxis einheitlich angewandt werden. Um zu gewährleisten, dass die Vergütungsstruktur einzelnen Personen keinen Anreiz zur übermäßigen Risikoübernahme gibt und mit der Risikobereitschaft, den Werten und den langfristigen Interessen des Instituts in Einklang steht, sollten zentrale Grundsätze für eine solide Vergütung festgelegt werden. Um zu gewährleisten, dass die Gestaltung der Vergütungspolitik Teil des Risikomanagements des Finanzinstituts ist, sollte das Leitungsorgan (Aufsichtsorgan) jedes Kreditinstituts oder jeder Wertpapierfirma die anzuwendenden allgemeinen Grundsätze festlegen und sollte die Vergütungspolitik mindestens einmal jährlich einer unabhängigen internen Prüfung unterzogen werden.

Geänderter Text

(4) Da die übermäßige, unvorsichtige Übernahme von Risiken die finanzielle Solidität von Finanzinstituten untergraben und das Bankensystem destabilisieren kann, ist es wichtig, dass die neuen Vorschriften für Vergütungspolitik und -praxis einheitlich angewandt werden. Um zu gewährleisten, dass die Vergütungsstruktur einzelnen Personen keinen Anreiz zur übermäßigen Risikoübernahme gibt und mit der Risikobereitschaft, den Werten und den langfristigen Interessen des Instituts **und seiner Mitarbeiter** in Einklang steht, sollten **klare und transparente** zentrale Grundsätze für eine solide Vergütung festgelegt werden, **die unter Beteiligung der Mitarbeiter und ihrer Vertretung im Unternehmen aufgestellt werden**. Um zu gewährleisten, dass die Gestaltung der Vergütungspolitik Teil des Risikomanagements des Finanzinstituts ist, sollte das Leitungsorgan (Aufsichtsorgan) jedes Kreditinstituts oder jeder Wertpapierfirma die anzuwendenden allgemeinen Grundsätze festlegen und sollte die Vergütungspolitik mindestens einmal jährlich einer unabhängigen internen Prüfung unterzogen werden. **Kreditinstitute und Wertpapierfirmen von signifikanter Größe sollten interne unabhängige Vergütungsausschüsse als Bestandteil ihrer Lenkungsstruktur einrichten. Die Vergütungsausschüsse sollten mit den die Risiko- und Compliance-Funktion wahrnehmenden Personen zusammenarbeiten, um die für die Handhabung der Risiken, des Kapitals und der Liquidität geschaffenen Anreize zu überwachen.**

Änderungsantrag 4

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt Erwägung 5

Vorschlag der Kommission

(5) Die Vergütungspolitik sollte darauf abzielen, die persönlichen Ziele der Mitarbeiter mit den langfristigen Interessen des betreffenden Kreditinstituts oder der betreffenden Wertpapierfirma in Einklang zu bringen. Die Bemessung der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten sollte auf den längerfristigen Erfolg abstellen und den dabei noch ausstehenden Risiken Rechnung tragen. Um zu gewährleisten, dass die Beurteilung auf den längerfristigen Erfolg abstellt und die tatsächliche Auszahlung erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten über den Geschäftszyklus des Unternehmens verteilt ist, sollte die Erfolgsbeurteilung in einem mehrjährigen Rahmen, z.B. alle drei bis fünf Jahre erfolgen.

Geänderter Text

(5) Die Vergütungspolitik sollte darauf abzielen, die persönlichen Ziele der Mitarbeiter mit den langfristigen Interessen des betreffenden Kreditinstituts oder der betreffenden Wertpapierfirma in Einklang zu bringen. Die Bemessung der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten sollte auf den längerfristigen Erfolg abstellen und den dabei noch ausstehenden Risiken Rechnung tragen. Um zu gewährleisten, dass die Beurteilung auf den längerfristigen Erfolg abstellt und die tatsächliche Auszahlung erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten über den Geschäftszyklus des Unternehmens verteilt ist, sollte die Erfolgsbeurteilung in einem mehrjährigen Rahmen, z.B. alle drei bis fünf Jahre erfolgen. ***Bei der Bewertung der längerfristigen Leistung zur Rechtfertigung der Auszahlung zurückgestellter variabler Vergütungen sollten – etwa unter Zugrundelegung des Modells der Europäischen Stiftung für Qualitätsmanagement (EFQM) – auch Ziele berücksichtigt werden, welche die soziale Verantwortung der Unternehmen und die nachhaltige Entwicklung betreffen.***

Änderungsantrag 5

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt Erwägung 5 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(5a) Garantierte variable Vergütungen sind nicht mit einem soliden Risikomanagement und dem Grundsatz der leistungsorientierten Vergütung vereinbar und sollten nicht in die Planung der Vergütungsstrategie einbezogen und generell verboten werden.

Änderungsantrag 6

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt Erwägung 5 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(5b) Im Rahmen der Erstellung der Punkte und Ziele, auf deren Grundlage die Bewertung des längerfristigen Erfolgs vorgenommen wird, müssen zusätzlich zum Erfolg und den in diesem Zusammenhang eingegangenen Risiken auch die Leistung und die Ziele im Bereich der sozialen Verantwortung, die die Auszahlung zurückgestellter variabler Vergütungen bis zu einem gewissen Grad rechtfertigen, einbezogen und berücksichtigt werden.

Begründung

Viele Aspekte wirtschaftlicher Unternehmungen haben auch eine intuitive Seite und betreffen den Erhalt von Arbeitsplätzen und die Aktivierung von Beschäftigten, eine höhere Produktivität, ein besseres Verhältnis zu den lokalen Gemeinschaften und den wichtigsten direkt oder indirekt Betroffenen. Ein Unternehmensmodell, das die soziale Verantwortung der Unternehmen einschließt, kann auch Quelle von Innovationen im Hinblick auf die Qualität der Dienstleistungen und die Zuverlässigkeit sein. Zu den wichtigsten Triebkräften für die soziale Verantwortung von Unternehmen gehören jedoch die Bewältigung und die Prävention von Risiken.

Änderungsantrag 7

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt Erwägung 5 c (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(5c) Kreditinstitute und Wertpapierfirmen sollten sicherstellen, dass ihre Fähigkeit zur Verbesserung ihrer Eigenkapitalausstattung nicht durch ihre gesamte variable Vergütung eingeschränkt wird. Der Umfang einer notwendigen Aufstockung des Eigenkapitals sollte von der laufenden Eigenkapitalposition eines Instituts oder einer Firma abhängig sein. In diesem Zusammenhang sollten die nationalen zuständigen Behörden die Befugnis haben, die variable Vergütung zu begrenzen, beispielsweise auf einen Prozentsatz der gesamten Nettoeinkünfte, wenn diese Vergütung mit der Aufrechterhaltung einer soliden Eigenkapitalausstattung unvereinbar ist.

Änderungsantrag 8

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt Erwägung 5 d (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(5d) Die Geschäftsleitung von Kreditinstituten und Wertpapierfirmen sollte dafür sorgen, dass sich ihre Mitarbeiter verpflichten, keine persönlichen Hedging-Strategien oder Versicherungen anzuwenden, um die in ihren Vergütungsregelungen eingebaute Ausrichtung am Risikoverhalten zu unterlaufen.

Änderungsantrag 9

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt Erwägung 6

Vorschlag der Kommission

(6) **Auch** in der Empfehlung der Kommission vom 30. April 2009 zur Vergütungspolitik im Finanzdienstleistungssektor **werden** Grundsätze für eine solide Vergütungspolitik **festgelegt, die** mit den in dieser Richtlinie festgelegten **übereinstimmen** und **diese** ergänzen.

Geänderter Text

(6) **Die** in der Empfehlung der Kommission vom 30. April 2009 zur Vergütungspolitik im Finanzdienstleistungssektor **festgelegten** Grundsätze für eine solide Vergütungspolitik **stimmen** mit den in dieser Richtlinie festgelegten **Grundsätzen** **überein** und ergänzen **diese**.

Änderungsantrag 10

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt Erwägung 11

Vorschlag der Kommission

(11) Da schlecht gestaltete Vergütungs- und Anreizregelungen die Risiken von Kreditinstituten und Wertpapierfirmen auf ein untragbar hohes Maß anschwellen lassen können, sollten die zuständigen Behörden den betreffenden Unternehmen qualitative oder quantitative Maßnahmen **aufzuerlegen**, die auf die Beseitigung der Probleme abzielen, die bei der aufsichtlichen Überprüfung von Säule 2 im Zusammenhang mit der Vergütungspolitik ermittelt wurden. Als qualitative Maßnahmen können die zuständigen Behörden Kreditinstituten oder Wertpapierfirmen beispielsweise vorschreiben, das mit ihren Tätigkeiten, Produkten oder Systemen samt Vergütungsstrukturen verbundene Risiko zu senken, wenn diese nicht mit einem wirksamen Risikomanagement zu vereinbaren sind. Als quantitative Maßnahmen können sie zusätzliche Eigenmittel vorschreiben.

Geänderter Text

(11) Da schlecht gestaltete Vergütungs- und Anreizregelungen die Risiken von Kreditinstituten und Wertpapierfirmen auf ein untragbar hohes Maß anschwellen lassen können, sollten **unverzüglich** **Abhilfe geschaffen und erforderlichenfalls geeignete Korrekturmaßnahmen ergriffen werden. Daher sollte sichergestellt werden, dass** die zuständigen Behörden **befugt sind**, den betreffenden Unternehmen qualitative oder quantitative Maßnahmen **aufzuerlegen**, die auf die Beseitigung der Probleme abzielen, die bei der aufsichtlichen Überprüfung von Säule 2 im Zusammenhang mit der Vergütungspolitik ermittelt wurden. Als qualitative Maßnahmen können die zuständigen Behörden Kreditinstituten oder Wertpapierfirmen beispielsweise vorschreiben, das mit ihren Tätigkeiten, Produkten oder Systemen samt Vergütungsstrukturen verbundene Risiko zu senken, wenn diese nicht mit einem wirksamen Risikomanagement zu

vereinbaren sind. Als quantitative Maßnahmen können sie zusätzliche Eigenmittel vorschreiben.

Änderungsantrag 11

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt Erwägung 12

Vorschlag der Kommission

12) Um dem Markt gegenüber eine angemessene Transparenz ihrer Vergütungsstrukturen und damit verbundenen Risiken zu gewährleisten, sollten Kreditinstitute und Wertpapierfirmen ihre Vergütungspolitik und –praxis für *all die* Mitarbeiter **offenlegen**, deren berufliche Tätigkeiten sich wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirken. Die Richtlinie 95/46/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Oktober 1995 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr sollte von dieser Verpflichtung aber unberührt bleiben.

Geänderter Text

(12) Um dem Markt gegenüber eine angemessene Transparenz ihrer Vergütungsstrukturen und damit verbundenen Risiken zu gewährleisten, sollten Kreditinstitute und Wertpapierfirmen ihre Vergütungspolitik und –praxis **sowie die – aus Vertraulichkeitsgründen aggregierten – Vergütungssummen** für *alle* Mitarbeiter **und Angehörige der Geschäftsleitung**, deren berufliche Tätigkeiten sich wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirken, **im Einzelnen offenlegen. Diese Information sollte allen beteiligten Kreisen (Aktionären, Mitarbeitern und Öffentlichkeit) zur Verfügung gestellt werden.** Die Richtlinie 95/46/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Oktober 1995 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr sollte von dieser Verpflichtung aber unberührt bleiben. **Die Rolle der Europäischen Betriebsräte sollte hinsichtlich der Unterrichtung und Anhörung der Mitarbeiter anerkannt werden.**

Änderungsantrag 12

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt Erwägung 26 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(26a) Die Europäische Zentralbank wurde gehört.

Änderungsantrag 13

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt Artikel 1 – Nummer 2 – Buchstabe b Richtlinie 2006/48/EG Artikel 22 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(3) Der Ausschuss der Europäischen Bankaufsichtsbehörden sorgt für Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik, die den in Anhang V Nummer 22 festgelegten Grundsätzen entsprechen. In Bezug auf Mitarbeiterkategorien, die an Wertpapierdienstleistungen und Anlagetätigkeiten im Sinne der Richtlinie 2004/39/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. April 2004 über Märkte für Finanzinstrumente beteiligt sind, arbeitet der Ausschuss der Europäischen Wertpapierregulierungsbehörden bei der Gewährleistung der Vergütungsleitlinien eng mit dem Ausschuss der Europäischen Bankaufsichtsbehörden zusammen.

(3) Der Ausschuss der Europäischen Bankaufsichtsbehörden sorgt für Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik, die den in Anhang V Nummer 22 festgelegten Grundsätzen entsprechen. **Die Leitlinien tragen den in der Empfehlung der Kommission vom 30. April 2009 zur Vergütungspolitik im Finanzdienstleistungssektor festgelegten Grundsätzen für eine solide Vergütungspolitik Rechnung.** In Bezug auf Mitarbeiterkategorien, die an Wertpapierdienstleistungen und Anlagetätigkeiten im Sinne **von Artikel 4 Absatz 1 Nummer 2** der Richtlinie 2004/39/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. April 2004 über Märkte für Finanzinstrumente beteiligt sind, arbeitet der Ausschuss der Europäischen Wertpapierregulierungsbehörden bei der Gewährleistung der Vergütungsleitlinien eng mit dem Ausschuss der Europäischen Bankaufsichtsbehörden zusammen.

Änderungsantrag 14

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer 9 – Absatz 1 a (neu)

Richtlinie 2006/48/EG

Artikel 136 Absatz 1 – Unterabsatz 2 – Buchstabe e a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

In Artikel 136 Absatz 1 wird folgender Buchstabe angefügt:

„ea) sie können von den Kreditinstituten verlangen, die variable Vergütung auf einen Prozentsatz der gesamten Nettoeinkünfte zu begrenzen, wenn dies für die Aufrechterhaltung einer soliden Eigenkapitalausstattung erforderlich ist.“

Änderungsantrag 15

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer 9 – Absatz 2

Richtlinie 2006/48/EG

Artikel 136 – Absatz 2 – Unterabsatz 2 – Einleitung

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Um ***bei*** der gemäß Artikel 124 durchgeführten ***aufsichtlichen*** Überprüfung die angemessene Höhe der Eigenmittel zu bestimmen, bewerten die zuständigen Behörden, ob zur Deckung der potenziellen Risiken eines Kreditinstituts eine spezielle, über die Mindestausstattung hinausgehende Eigenkapitalanforderung festgelegt werden muss, und tragen dabei Folgendem Rechnung:

Um ***auf der Grundlage*** der gemäß Artikel 124 durchgeführten Überprüfung ***und Bewertung*** die angemessene Höhe der Eigenmittel zu bestimmen, bewerten die zuständigen Behörden, ob zur Deckung der ***tatsächlichen oder*** potenziellen Risiken eines Kreditinstituts eine spezielle, über die Mindestausstattung hinausgehende Eigenkapitalanforderung festgelegt werden muss, und tragen dabei Folgendem Rechnung:

Änderungsantrag 16

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Artikel 1 – Nummer 9 – Absatz 2

Richtlinie 2006/48/EG

Artikel 136 – Absatz 2 – Unterabsatz 2 – Buchstabe c

Vorschlag der Kommission

c) dem Ergebnis der nach Artikel 124 durchgeführten **aufsichtlichen** Überprüfung.

Geänderter Text

c) dem Ergebnis der nach Artikel 124 durchgeführten Überprüfung **und Bewertung**.

Änderungsantrag 17

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Anhang I – Nummer 1

Richtlinie 2006/48/EG

Anhang V – Abschnitt 11 – Nummer 22 – Einleitung

Vorschlag der Kommission

22. Bei der Festlegung und Anwendung der Vergütungspolitik für Mitarbeiterkategorien, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt, wenden Kreditinstitute die nachstehend genannten Grundsätze nach Maßgabe ihrer Größe, ihrer internen Organisation und der Art, dem Umfang und der Komplexität ihrer Geschäfte an:

Geänderter Text

22. Bei der Festlegung und Anwendung der Vergütungspolitik für Mitarbeiterkategorien, deren Tätigkeit sich **eindeutig** wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt, wenden Kreditinstitute die nachstehend genannten Grundsätze nach Maßgabe ihrer Größe, ihrer internen Organisation und der Art, dem Umfang und der Komplexität ihrer Geschäfte an:

Änderungsantrag 18

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Anhang I – Nummer 1

Richtlinie 2006/48/EG

Anhang V – Abschnitt 11 – Nummer 22 – Buchstabe a

Vorschlag der Kommission

a) Die Vergütungspolitik ist mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich und ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken, die über das von dem Kreditinstitut tolerierte Maß hinausgehen;

Geänderter Text

a) Die Vergütungspolitik ist mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich und ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken, die über das von dem Kreditinstitut tolerierte Maß hinausgehen, **und beinhaltet Maßnahmen zur Vermeidung von Informationsasymmetrien und Interessenskonflikten**;

Änderungsantrag 19

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Anhang I – Nummer 1

Richtlinie 2006/48/EG

Anhang V – Abschnitt 11 – Nummer 22 – Buchstabe c

Vorschlag der Kommission

c) das Leitungsorgan (Aufsichtsorgan) des Kreditinstituts legt die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik fest und ist für ihre Umsetzung verantwortlich;

Geänderter Text

c) das Leitungsorgan (Aufsichtsorgan) des Kreditinstituts legt die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik fest **und überprüft sie regelmäßig** und ist für ihre Umsetzung verantwortlich;

Änderungsantrag 20

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Anhang I – Nummer 1

Richtlinie 2006/48/EG

Anhang V – Abschnitt 11 – Nummer 22 – Buchstabe d a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

da) Es wird eine individuelle Bewertung der Stellung der entsprechenden Mitarbeiter vorgenommen, um festzustellen, ob sie das Risikoprofil wesentlich beeinflussen; Angehörige der Geschäftsleitung und Mitarbeiter, die an den Kontrollfunktionen beteiligt sind, gelten in jedem Fall als Mitarbeiterkategorien, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil von Kreditinstituten und Wertpapierfirmen auswirkt;

Begründung

Es muss klargestellt werden, welche Mitarbeiterkategorien in den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen. Die Richtlinie sollte auf Mitarbeiter Anwendung finden, die das Risikoprofil von Kreditinstituten und Wertpapierfirmen eindeutig wesentlich beeinflussen.

Änderungsantrag 21

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Anhang I – Nummer 1

Richtlinie 2006/48/EG

Anhang V – Abschnitt 11 – Nummer 22 – Buchstabe d b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

db) Mitarbeiter, die an den Kontrollfunktionen beteiligt sind, müssen unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsabteilungen sein, über genügend Autorität verfügen und entsprechend der Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele entlohnt werden, und zwar unabhängig von den Leistungen in den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen;

Änderungsantrag 22

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Anhang I – Nummer 1

Richtlinie 2006/48/EG

Anhang V – Abschnitt 11 – Nummer 22 – Buchstabe e a

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

ea) um zu gewährleisten, dass die Beurteilung auf die längerfristige Leistung abstellt und die tatsächliche Auszahlung erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten über einen Zeitraum verteilt ist, der dem zugrunde liegenden Geschäftszyklus des Unternehmens Rechnung trägt, sollte die Leistungsbeurteilung in einem mehrjährigen Rahmen über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren erfolgen;

Änderungsantrag 23

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Anhang I – Nummer 1

Richtlinie 2006/48/EG

Anhang V – Abschnitt 11 – Nummer 22 – Buchstabe e a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

ea) die Bildung variabler Vergütungskomponenten aus Aktienoptionen oder ähnlichen Instrumenten ist verboten;

Begründung

Die jüngste Erfahrung hat gezeigt, dass die Verwendung von Aktienoptionen oder ähnlichen Instrumenten als variable Vergütungskomponente Anreize für eine kurzfristige Ausrichtung, manipulative Praktiken zur Erhöhung des Shareholder Value der Kreditinstitute und eine übermäßige Risikoübernahme schafft, ein Verhalten, das der vorliegende Vorschlag zu verhindern sucht.

Änderungsantrag 24

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Anhang I – Nummer 1

Richtlinie 2006/48/EG

Anhang V – Abschnitt 11 – Nummer 22 – Buchstabe e b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

eb) die gesamte variable Vergütung darf nicht die Fähigkeit des Kreditinstituts zur Verbesserung seiner Eigenkapitalausstattung einschränken;

Änderungsantrag 25

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Anhang I – Nummer 1

Richtlinie 2006/48/EG

Anhang V – Abschnitt 11 – Nummer 22 – Buchstabe e c (neu)

ec) eine garantierte variable Vergütung wird nur ausnahmsweise im Kontext der Einstellung neuer Mitarbeiter gewährt und ist auf das erste Jahr der Beschäftigung beschränkt;

Änderungsantrag 26

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Anhang I – Nummer 1

Richtlinie 2006/48/EG

Anhang V – Abschnitt 11 – Nummer 22 – Buchstabe f

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

f) bei der Gesamtvergütung stehen feste und variable Bestandteile in einem angemessenen Verhältnis; der Anteil der festen Komponente ist so hoch, dass eine ***flexible Bonuspolitik uneingeschränkt*** möglich ist und auch ganz auf die Zahlung ***eines Bonus***’ verzichtet werden kann;

f) bei der Gesamtvergütung stehen feste und variable Bestandteile in einem angemessenen Verhältnis; der Anteil der festen Komponente ist so hoch, dass eine ***restriktive Politik in Bezug auf die variablen Vergütungskomponenten*** möglich ist und auch ganz auf die Zahlung ***variabler Vergütungskomponenten*** verzichtet werden kann;

Änderungsantrag 27

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Anhang I – Nummer 1

Richtlinie 2006/48/EG

Anhang V – Abschnitt 11 – Nummer 22 – Buchstabe h

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

h) die Erfolgsmessung, anhand deren ***Bonuszahlungen*** oder ***Bonuspools*** berechnet werden, schließt eine Berichtigung für ***laufende und künftige*** Risiken ein und trägt den Kosten der geforderten Eigenkapital und Liquiditätsausstattung Rechnung;

h) die Erfolgsmessung, anhand deren ***variable Vergütungskomponenten*** oder ***Pools von variablen Vergütungskomponenten*** berechnet werden, schließt eine Berichtigung für ***alle Arten von laufenden und künftigen*** Risiken ein und trägt den Kosten der geforderten Eigenkapital- und

Änderungsantrag 28

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Anhang I – Nummer 1

Richtlinie 2006/48/EG

Anhang V – Abschnitt 11 – Nummer 22 – Buchstabe i

Vorschlag der Kommission

i) bei einem hohen Bonus wird ein großer Teil der Auszahlung für angemessene Zeit zurückgestellt und an den künftigen Erfolg des Unternehmens gekoppelt.

Geänderter Text

i) mindestens 40 % der variablen Vergütungskomponente werden während eines Zeitraums zurückgestellt, der mindestens drei Jahre beträgt und ordnungsgemäß auf die Art der Geschäftstätigkeit, ihre Risiken und die Tätigkeiten des betreffenden Mitarbeiters ausgerichtet ist. Die im Rahmen von Regelungen zur Zurückstellung der Vergütungszahlung zu entrichtende Vergütung wird nicht rascher erdient, als auf proportionaler Basis bestimmt. Macht die variable Komponente einen besonders hohen Betrag aus, so wird die Auszahlung von mindestens 60 % des Betrags zurückgestellt;

Änderungsantrag 29

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Anhang I – Nummer 1

Richtlinie 2006/48/EG

Anhang V – Abschnitt 11 – Nummer 22 – Buchstabe i a (neu)

Vorschlag der Kommission

ia) die variable Vergütung, einschließlich des zurückgestellten Anteils, wird nur dann ausgezahlt oder erdient, wenn sie angesichts der Finanzlage des Kreditinstituts insgesamt tragbar ist und nach der Leistung der betreffenden Geschäftsabteilung und der betreffenden Person gerechtfertigt ist. Bei sonst

Geänderter Text

gleichbleibenden Faktoren wird die gesamte variable Vergütung erheblich gekürzt, wenn die Finanz- und Ertragslage des Kreditinstituts niedrig oder negativ ausfällt;

Änderungsantrag 30

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Anhang I – Nummer 1

Richtlinie 2006/48/EG

Anhang V – Abschnitt 11 – Nummer 22 – Buchstabe i b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

ib) von den Mitarbeitern wird verlangt, dass sie sich verpflichten, auf keine persönlichen Hedging-Strategien oder vergütungs- oder haftungsbezogene Versicherungen zurückzugreifen, um die in ihren Vergütungsregelungen verankerte Ausrichtung am Risikoverhalten zu unterlaufen.

Änderungsantrag 31

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Anhang I – Nummer 1

Richtlinie 2006/48/EG

Anhang V – Abschnitt 11 – Nummer 22 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

22a. Kreditinstitute, die wegen ihrer Größe, ihrer internen Organisation und der Art, dem Umfang und der Komplexität ihrer Geschäfte von erheblicher Bedeutung sind, müssen – von Ausnahmefällen abgesehen – in jedem Fall einen Vergütungsausschuss einrichten. Ein solcher Vergütungsausschuss wird in einer Weise eingerichtet, die es ihm erlaubt, eine sachkundige und unabhängige Bewertung der Vergütungspolitiken und -praktiken und der für die Handhabung

der Risiken, des Kapitals und der Liquidität geschaffenen Anreize vorzunehmen.

Der Vergütungsausschuss ist für die Ausarbeitung von Entscheidungen über die Vergütung zuständig, einschließlich derjenigen mit Auswirkungen auf das Risiko und das Risikomanagement des betreffenden Kreditinstituts, die vom Leitungsorgan in seiner Aufsichtsfunktion zu fassen sind. Den Vorsitz im Vergütungsausschuss führt ein Mitglied des Leitungsorgans, das in dem betreffenden Kreditinstitut keine Führungsaufgaben wahrnimmt.

Änderungsantrag 32

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Anhang I – Nummer 1

Richtlinie 2006/48/EG

Anhang V – Abschnitt 11 – Nummer 22 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

22b. Die Mitgliedstaaten können nach Anhörung der Sozialpartner diesen die Möglichkeit einräumen, auf der geeigneten Ebene und nach Maßgabe der von dem betreffenden Mitgliedstaat festgelegten Bedingungen Tarifverträge aufrechtzuerhalten oder zu schließen, die unter Beachtung des Ziels einer ausgewogenen Vergütungspolitik Regelungen enthalten, die dem nationalen Recht und den nationalen Praktiken entsprechen und von den in Anhang V aufgeführten Regelungen abweichen.

Änderungsantrag 33

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Anhang I – Nummer 4 – Buchstabe c

Richtlinie 2006/48/EG

Anhang XII – Teil 2 – Nummer 15 – Einleitung

Vorschlag der Kommission

15. In Bezug auf die Vergütungspolitik und -praxis für Mitarbeiterkategorien, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt, legen die Kreditinstitute Folgendes offen:

Geänderter Text

15. In Bezug auf die Vergütungspolitik und -praxis für Mitarbeiterkategorien, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt, legen die Kreditinstitute **der Öffentlichkeit** Folgendes, **einschließlich regelmäßiger Aktualisierungen**, offen:

Änderungsantrag 34

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Anhang I – Nummer 4 – Buchstabe c

Richtlinie 2006/48/EG

Anhang XII – Teil 2 – Nummer 15 – Buchstabe a

Vorschlag der Kommission

a) Informationen über den Entscheidungsprozess, der zur Festlegung der Vergütungspolitik führt, sowie gegebenenfalls Informationen über Zusammensetzung und Mandat des Vergütungsausschusses, den **Namen des externen Beraters**, dessen Dienste bei der Festlegung der Vergütungspolitik in Anspruch genommen wurden, und die Rolle der maßgeblichen Akteure;

Geänderter Text

a) Informationen über den Entscheidungsprozess, der zur Festlegung der Vergütungspolitik führt, sowie gegebenenfalls Informationen über Zusammensetzung und Mandat des Vergütungsausschusses, den externen **Berater**, dessen Dienste bei der Festlegung der Vergütungspolitik in Anspruch genommen wurden, und die Rolle der maßgeblichen Akteure;

Änderungsantrag 35

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Anhang I – Nummer 4 – Buchstabe c

Richtlinie 2006/48/EG

Anhang XII – Teil 2 – Nummer 15 – Buchstabe c

Vorschlag der Kommission

c) Informationen über die Kriterien für Erfolgsmessung und *Risikoanpassung*;

Geänderter Text

c) **die wichtigsten Gestaltungsmerkmale des Vergütungssystems einschließlich von** Informationen über die Kriterien für Erfolgsmessung und *Risikoausrichtung*, **die Politik der Rückstellung der Vergütungszahlung und die**

Erdienungskriterien;

Änderungsantrag 36

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Anhang I – Nummer 4 – Buchstabe e

Richtlinie 2006/48/EG

Anhang XII – Teil 2 – Nummer 15 – Buchstabe e

Vorschlag der Kommission

e) die wichtigsten Parameter und Gründe für *etwaige Bonusregelungen* und sonstige Sachleistungen.

Geänderter Text

e) die wichtigsten Parameter und Gründe für **Regelungen mit variablen Komponenten** und sonstige Sachleistungen;

Änderungsantrag 37

Vorschlag für eine Richtlinie – Änderungsrechtsakt

Anhang I – Nummer 4 – Buchstabe c

Richtlinie 2006/48/EG

Anhang XII – Teil 2 – Nummer 15 – Buchstabe e a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

ea) zusammengefasste quantitative Informationen über Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsleitung und Mitarbeitern, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Kreditinstituts haben, aus denen Folgendes hervorgeht:

i) die Höhe der Vergütung für das Geschäftsjahr, aufgeteilt in feste und variable Vergütung, sowie Zahl der Begünstigten;

ii) Höhe und Form der variablen Vergütung, aufgeteilt unter anderem in Bargeld, Anteile und mit Anteilen verknüpfte Instrumente;

iii) die Höhe der ausstehenden zurückgestellten Vergütung, aufgeteilt in erdiente und noch nicht erdiente Teile;

iv) die Höhe der zurückgestellten

*Vergütung, die während des
Geschäftsjahrs gewährt, ausgezahlt und
infolge von Leistungsanpassungen
gekürzt wurde;*

*v) die Höhe neuer Zahlungen während
des Geschäftsjahrs für
Einstellungsprämien und für
Entlassungsabfindungen sowie die Zahl
der Begünstigten dieser Zahlungen und*

*vi) die Höhe der Zahlungen während des
Geschäftsjahrs für
Entlassungsabfindungen, die Zahl der
Begünstigten und der höchste Betrag
dieser Zahlungen, der einer Einzelperson
zugesprochen wurde.*

VERFAHREN

Titel	Eigenkapitalanforderungen für Handelsbuch und Weiterverbriefungen und im Hinblick auf die aufsichtliche Überprüfung der Vergütungspolitik		
Bezugsdokumente - Verfahrensnummer	KOM(2009)0362 – C7-0096/2009 – 2009/0099(COD)		
Federführender Ausschuss	ECON		
Stellungnahme von Datum der Bekanntgabe im Plenum	EMPL 14.9.2009		
Verfasser(in) der Stellungnahme Datum der Benennung	Ole Christensen 6.10.2009		
Prüfung im Ausschuss	27.1.2010	4.3.2010	16.3.2010
Datum der Annahme	17.3.2010		
Ergebnis der Schlussabstimmung	+: 35	–: 4	0: 0
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder	Regina Bastos, Edit Bauer, Pervenche Berès, Milan Cabrnoch, David Casa, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Sergio Gaetano Cofferati, Marije Cornelissen, Karima Delli, Proinsias De Rossa, Frank Engel, Sari Essayah, Ilda Figueiredo, Pascale Gruny, Thomas Händel, Marian Harkin, Roger Helmer, Nadja Hirsch, Stephen Hughes, Danuta Jazłowiecka, Martin Kastler, Patrick Le Hyaric, Veronica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Siiri Oviir, Rovana Plumb, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Traian Ungureanu		
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter(innen)	Jürgen Creutzmann, Julie Girling, Dieter-Lebrecht Koch, Csaba Sógor, Emilie Turunen		